**ANALISIS TENTANG PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BIDANG DIVISI ADMINISTRASI DI KANTOR WILAYAH KEMENTRIAN HUKUM DAN HAM KALIMANTAN TIMUR**

**Febrina Anggraeni1, Nanik Pujiastuti2, Marsuq3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

Analisis Tentang PembagianTugas terhadap Efektivas Kerja PegawaiBidangDevisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor Wilayah KementrianHukum Dan Ham Kaltim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pembagian tugas berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis mengadakan penelitianBidangDevisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor Wilayah KementrianHukum Dan Ham Kaltim**.** Hasil penelitian menunjukkan bahwaterdapatpengaruh yang positif antara variabel Pembagian Tugas dan Efektivitas Kerja Pegawai BidangDevisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor Wilayah KementrianHukum Dan Ham Kaltim . Hal ini terbukti dari hasil analisis data dimana harga r empiris yang diperoleh sebesar 0,492. Lebih besar bila dibandingkan dengan tingkat signifikasi r = 0,002 untuk N = 37. Atau 0,492 > 0,002 untuk tes satu sisi pada tingkat kepercayaan α = 0,05.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, dimana harga t = 3,001 atau lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,005 dan teoritis = 1,693889 pada taraf kepercayaan α = 0,05 dengan jumlah sampel (N) = 37.

Kata Kunci : Pembagian Tugas, Efektivas Kerja Pegawai

**ABSTRACT**

Analysis of Division of Duties on Employee Effectiveness of Administration Division Division in the Regional Office of the Ministry of Law Dan Ham Kaltim.The purpose of this study is to determine whether the division of tasks affect the effectiveness of employees. To obtain the necessary data the authors conduct research Division of Administration in the Regional Office of the Ministry of Law Dan Ham Kaltim.The result of the research shows that Bahahwas a positive influence between Task Division variable and Employee Effectiveness Division of Administration Division in Environment Office of Ministry of Law Dan Ham Kaltim. This is evident from the results of data analysis where the price r empirical obtained by 0.492. Greater when compared with the significance level r = 0.002 for N = 37. Or 0.492> 0.002 for one-sided tests on the confidence level  = 0.05.

The hypothesis proposed in this study can be proved true, where the price t = 3,001 or greater than the significance level of 0.005 and theoretical = 1.693889 at the level of trust  = 0.05 with the number of samples (N) = 37.

**Keyword: Division of Duties, Employee Effectiveness Employee**

**1. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja penyelenggaraan baik dalam hal pelayanan publik sebagaimana diatur dalam keputusan Menteri Negara PAN Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tanggal 10 Juli 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Pubik dan kinerja organisasi satuan kerja di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM diharapkan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dengan berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima pelayanan sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam memberikan pelayanan publik.

Sumber daya manusia penting bagi instansi. maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau Dinas dapat ditentukan Sumber Daya Manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai menjadi penting dalam organsasi.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.

Berkenaan dengan hal tersebut, untuk merespon tuntutan percepatan kinerja pelayanan publik di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, diperlukan peningkatan intensitas pengawasan atas penyelenggaraan pelayanan publik oleh Inspektorat Jenderal. Disamping melakukan tugas rutin pengawasan internal Kementerian, Inspektorat Jenderal juga memberikan perhatian khusus terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pelayanan publik.

Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi pegawai sebelum adanya pembagian kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh Dinas tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Terpilihnya pegawai yang tepat dapat memperkokoh suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Keliru memilih pegawai, dapat sangat merugikan baik dari segi waktu, biaya maupun semangat kerja. Dalam melaksanakan seleksi, suatu organsasi sebaiknya menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon tenaga kerja sebelum mereka ditolak atau diterima. Hal ini bertujuan agar seleksi bisa dilaksanakan subyektif mungkin. Setelah melaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh Dinas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada dasarnya setiap organisasi atau Dinas yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau Dinas yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau Dinas dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi pegawai yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian tugas agar masing-masing pegawai memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan keterangan dalam alasan pemilihan judul dapat dikemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pembagian tugas Pegawai BidangDevisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan Ham Kaltim ?
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja Pegawai BidangDevisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan Ham Kaltim ?
3. Adakah pengaruh pembagian tugas terhadap efektivitas kerja Pegawai BidangDevisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor WilayahKementrian Hukum Dan Ham Kaltim ?

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1.Jenis Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada penelitian bersifat deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan secara tepat bidang-bidang pekerjaan, keadaan, gejala atau kelompok jabatan, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan pengaruh dan sebab akibat darivariabelpembagiantugasterhadapefektifitaskinerjapegawaibidangDevisiAdministrasi Kantor Wilayah KementrianHukumdan HAM Kalimantan Timur.

**3.2. VariabelPenelitiandanIndikator**

Variabel adalah gejala-gejala yang bervariasi misalnya jenis kelamin, berat badan dan sebagainya. Sedang gejala adalah obyek penelitian, sehingga variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi (Suharsimi, 2002:89).

Menurut pendapat lain, variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sudjana, 2006:99)

Berdasarkan judul tersebut dimuka dalam penelitian ini ada dua variabel yang hendak diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Suharsimi, 2006 : 93). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

Pembagian kerja

Pembagian tugas adalah perincian atau serta pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

Dengan indikator yaitu :

1. Penempatan kerja
2. Beban kerja
3. Spesialisasi kerja
4. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain (Suharsimi, 1998:93). Varibel terikat dalam penelitian ini adalah Efektivitas kerja pegawai.

Sedangkan menurut pendapat lain, Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Schermerhorn, 1998:5).

Indikator Efektivitas Kerja yaitu :

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan).
2. Kepuasan kerja
3. Prestasi kerja

**3.3. Populasi dan Sampel**

Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena tidak semua populasi dalam penelitian dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2005: 109) yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan sampel apabila bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik clusterproportional random sampling. Proportional random sampling adalah teknik sampling untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Suharsimi Arikunto, 2005: 116)

 **3.4.Tehnik pengumpulan data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode yaitu:

1. Metode kuisioner atau angket

Metode kuisioner atau angket yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan.

1. Metode dokumentasi

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan sebagai pelengkap guna mengungkap data terhadap variabel-variabel penelitian dengan kata lain sebagai bahan informasi yang digunakan peneliti, misalnya:

1. Bagian-bagian yang ada instansi
2. Jumlah pegawai

Adapun pertimbangan, penggunaan metode dokumentasi sebagai alat pengumpulan data adalah:

* 1. Lebihhematwaktu, tenaga dan biaya
	2. Data yang terdokumentasi biasanya raja
	3. Tidak ada kesesatan atau kesangsian dalam masalah lupa (kecuali dokumen tersebut rusak atau hilang).
	4. Lebih mudah pengecekan
	5. Lebih dipercaya keobyektifannya atas data yang diperoleh

Jadi dasar-dasar yang diperoleh dari metode dokumentasi untuk melengkapi data-data atau informasi yang diperoleh dari metode angket.

1. Metode wawancara

Yang dimaksud dengan metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan melalui sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi terwawancara. (Suharsimi, 1998:126

**3.5. Tehnik Analisa Data**

Untuk menganalisis data-data yang diperoleh baik data variabel Koordinasi pimpinan maupun Efektivitas Kerja Pegawai, maka penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Rank Spearman (rs) yang diutarakan oleh Sydney Siegnal ( 1985 : 256-257 ), dengan rumus sebagai berikut :

r = 

dimana :



Dengan faktor koreksi jumlah kuadrat himpunan berangka sama pada X dan Y

t =

 Keterangan :

 r = Koefisien korelasi Rank Spearman

 = Jumlah skor observasi untuk X

 = Jumlah skor observasi untuk Y

 N = Sampel

 12 = Bilangan tetap

 T = Faktor koreksi untuk observasi yang berangka sama

 t = Banyaknya observasi yang berangka sama pada suatu ranking yang sama.

 = Jumlah keseluruhan di, dimana di dapat masing-masing dari hasil pengurangan ranking X pada rangking Y.

 Kemudian data masing-masing indikator dientri kedalam program aplikasi SPSS untuk menghasilkan koefisien Rank Spearman (r) pada tingkat kepercayaan α = 0,05.

* 1. **Wilayah Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dari hasil penelitian diharapkan akan mampu memberikan gambaran mengenai faktor penyebab timbulnya masalah tersebut dan apa saja yang akan ditimbulkannya serta tindakan-tindakan apa saja yang perlu diambil untuk mengatasi masalah tersebut.

Demikian juga dengan penelitian ini mengambil lokasi BagianDivisiAdministrasiDi Lingkungan Kantor Wilayah KementrianHukum Dan Ham Kaltimberdasarkan pertimbangan efisiensi dan efektivitas di dalam pelaksanaan penelitian, karena waktu dan biaya yang sangat terbatas maka penelitian dilokasi ini sangat membantu penulis.

* 1. **Jadwal Penelitian**

Pengguna waktu yang direncanakan penulis selama 90 hari (3 bulan).Penelitian proposal ini direncanakan selama dua bulan yakni bulan Nopember 2017 sampai dengan Januari 2018.

1. Bulan Oktober 2017 penulis mengajukan judul skripsi kepada Ibu Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, sekaligus memohon kesediaannya untuk menentukan Dosen Pembimbing.
2. Bulan Nopember 2017 menyusun rencana penelitian, kemudian mengadakan penelitian kepustakaan untuk menghimpun data tentang teori yang mendukung dan ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti serta penulisan Bab I, Bab II dan Bab III dan perbaikan-p-erbaikan.
3. Bulan Januari 2018persiapan seminar proposal.
4. Bulan Maret 2018, meliputi :
5. Konsultasi dengan dosen pembimbing penulisan Bab IV dan V
6. Penyusunan skripsi secara sistematik
7. Konsultasi dengan dosen pembimbing

5. Bulan Mei 2018, meliputi:

1. Perbaikan-perbaikan skripsi
2. Penggandaan skripsi
3. Persiapan ujianpendadaran

**4**. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

1. Propinsi Kalimantan Timur merupakan propinsi terluas di Indonesia dengan luas wilayah 24.523.780 Ha (1,5 kali pulau Jawa dan Madura) atau 11 % dari total luas wilayah Indonesia, terdiri dari 20.039.500 Ha daratan dan 4.484.280 Ha perairan laut.
2. Berdasarkan dengan undang-undang no. 20 tahun 2012 tentang Pembentukan Propinsi Kalimantan Utara, maka wilayah Propinsi Kalimantan Timur terjadi pemekaran/pemisahan daerah untuk wilayah Utara Propinsi Kalimantan Timur dan disebut Propinsi Kalimantan Utara, dengan jumlah Kabupaten sebanyak 5 Kabupaten / Kota yang terdiri dari :

 1. Kabupaten Bulungan;

2. Kota Tarakan;

3. Kabupaten Malinau;

4. Kabupaten Nunukan; dan

5. Kabupaten Tana Tidung.

1. Dengan terbentuknya Propinsi Kalimantan Utara, maka secara geografis Propinsi Kalimantan Timur memiliki batas wilayah :
* Sebelah Utara berbatasan dengan Provinsi Kalimantan Utara.
* Sebelah Timur berbatasan dengan Selat Makasar dan Laut Sulawesi.
* Sebelah Selatan berbatasan dengan Propinsi Kalimantan selatan.
* Sebelah Barat berbatasan dengan Propinsi Kalimantan Tengah dan Kalimantan Barat serta bagian serawak Malaysia Timur.

 Dan terletak pada kedudukan 4025’ LU - 20025’ LS dan 113044’ - 118059’ BT

1. Secara administratif pemerintahan dengan status otonomi di Propinsi Kalimantan Timur terdiri dari 14 Kabupaten/Kota, masing-masing 4 Kota, dan 10 Kabupaten dengan 124 Kecamatan dan 1350 Desa/Kelurahan. Kabupaten/Kota terdiri dari :
	* 1. Kabupaten Berau dengan ibu kota Tanjung Redeb
		2. Kabupaten Kutai Barat dengan ibu kota Sendawar
		3. Kabupaten Kutai Kartanegara dengan ibu kota Tenggarong
		4. Kabupaten Kutai Timur dengan ibu kota Sangatta
		5. Kabupaten Penajam Paser Utara dengan ibu kota Penajam
		6. Kabupaten Pasir dengan ibu kota Tanah Grogot
		7. Kabupaten Tanah Tidung dengan ibu kota Tideng Pale
		8. Kota Bontang
		9. Kota Samarinda (Ibu Kota Propinsi Kalimantan Timur)

10. Kota Balikpapan

1. Proyeksi penduduk Kalimantan Timur yang meliputi 10 Kabupaten/Kota tahun 2017 menurut sumber Badan Pusat Statistik Propinsi Kalimantan Timur adalah sebanyak 3.553.143 jiwa.
2. Potensi ekonomi Kalimantan Timur bersumber dari :
	* 1. Sektor Tanaman Pangan
		2. Sektor Perkebunan
		3. Sektor Kehutanan
		4. Sektor Peternakan
		5. Sektor Perikanan dan Kelautan
		6. Sektor Pertambangan (minyak mentah, gas alam, batubara dan emas)
		7. Sektor Pariwisata
		8. Dengan sektor pertambangan, kehutanan serta perikanan dan kelautan sebagai andalan utama.
3. Infrastruktur jaringan transportasi darat dan udara sangat terbatas sehingga masih sangat tergantung pada transportasi laut dan sungai.
4. Ketimpangan pembangunan di wilayah perbatasan Kalimantan Timur – Malaysia Timur menimbulkan masalah yang dapat menimbulkan kerawanan sosial dan keamanan yang kompleks. Hal ini terindikasi dari orientasi ekonomi penduduk perbatasan ke wilayah negara lain, terjadinya pencurian sumber daya alam (kayu dan ikan/ilegal loging dan ilegal fishing), ketidakpastian posisi tapal batas antar negara dan lalulintas orang secara ilegal dan kejahatan perdagangan wanita dan anak (*traficking women and children*) serta pencaplokan wilayah pulau-pulau kecil di perbatasan.
5. **Dasar Hukum**
	1. Organisasi

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : 28 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Kantor Wilayah Kalimantan Timur berdiri sejak tahun 1982, awal beridirinya Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Propinsi Kalimantan Timur berkantor di Gedung Joeang Jalan pahlawan Samarinda tepatnya disamping Taman makam pahlawan dengan Kepala Kantor Drs. Sarwono, Bc. Ak beliau menjabat sebagai Kepala Kantor dari tahun 1982 s.d 1985.

Tabel3 :DaftarRealisasi PNBP tahun 2014

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | SATUAN KERJA | DIPA PNBP | REALISASI | % |
| 1 | **Kanim Balikpapan** | 6.696.383.000 | 1.605.017.992 | 23,97 |
| 2 | **Kanim Tarakan**  | 1.588.062.000 | 340.780.000 | 21,46 |
| 3 | **Kanim Samarinda** | 5.433.826.000 | 689.483.158 | 12,69 |
| 4 | **Kanim Nunukan**  | 3.406.451.000 | 775.659.271 | 22,77 |
| 5 | **Kanim Tanjung Redeb** | 662.934.000 | 207.151.655 | 31,25 |
|  | **Jumlah**  | 17.787.656.000 | 3.618.092.072 | 20,34 |

**4.2. Hasil penelitian**

Untuk mengukur varibel Pembagian Tugas digunakan 3 (tiga) indikator dan setiap indikator dijabarkan dalam 2 (dua) pertanyaan. Demikian juga untuk mengukur variabel Efektivitas Kerja penulis menggunakan 3 (tiga) indikator dan setiap indikator dijabarkan dalam 2 (dua) pertanyaan serta setiap pertanyaan penulis menyediakan 3 (tiga) jenjang jawaban yaitu sebagai berikut :

- Jika responden menjawab a, diberi skor 3

- JIka responden menjawab b, diberi skor 2

- Jika responden menjawab c, diberi skor 1

**A. Pembagian Tugas.**

Sebagaimana penulis kemukakan di atas bahwa untuk mengukur variabel Pembagian Tugas digunakan 3 (tiga) indikator yaitu masing-masing :

1. Penempatan tugas
2. Beban Kerja
3. Spesialisasi Pegawai.

Selanjutnya penulis kemukakan data-data dari masing-masing indikator tersebut yang datanya penulis sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

1. Penempatan Tugas.

Penempatan tugasadalahPenempatan pegawai yang merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskanapakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden, diperoleh data tentang penempatan tugas bidang Devisi Administrasi Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Kalimantan Timur yang datanya penulis sajikan dalam tabel berikut ini.

**B. Efektivitas Kerja.**

Sebagaimana telah penulis kemukakan terdahulu bahwa untuk mengukur variabel Efektivitas Kerja penulis menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu masing-masing sebagai berikut :

1. Kemampuanmenyesuaikandiri ( keluwesan )
2. Prestasikerja
3. Kepuasankerja.

.Selanjutnya penulis kemukakan data dari masing-masing indikator tersebut yang datanya penulis sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan).

Bahwa salah satu ukuran untuk mengetahui Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)adalah suatu proses dinamis yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai antara diri individu dengan lingkungannyaatau kemampuan manusia sanggup untuk membuat hubungan-hubungan yang menyenangkan antara manusia dengan lingkungannya

Dari hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden diperoleh data tentang Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan) yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini.

**4.3. Pembahasan**

 Dengan analisis data maka dapat kita ketahui sejauh mana data yang telah berhasil dihimpun tersebut dapat mendukung penelitian ini dan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya. Seperti dijelaskan pada Bab III terdahulu untuk menganalisis data, penulis menggunakan perangkat analisis statistik untuk mencari hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu koefisien kolerasi rank spearman. Proses analisis ini dilakukan dengan bantuan sebuah program aplikasi komputer khusus untuk menganalisis data yaitu SPSS 7.5 for Windows.

Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan dalam menganalisis data tersebut mengimput semua data hasil jawaban responden terhadap semua pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner, yang skornya telah dirangkum untuk masing-masing variabel yang datanya akan diinput dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 10. Rangkuman skor jawaban responden untuk variabel Pembagian Tugas (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pembagian Tugas | Efektivitas Kerja | X | Y |
| Nomor Pertanyaan |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** |
| **1.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 18 |
| **2.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 18 |
| **3.** | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 17 |
| **4.** | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 16 |
| **5.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
| **6.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 17 |
| **7.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 16 |
| **8.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | 17 |
| **9.** | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 15 | 15 |
| **10.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 17 |
| **11.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
| **12.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
| **13.** | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 17 |
| **14.** | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 16 |
| **15.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 15 |
| **16.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 |
| **17.** | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 17 |
| **18.** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 17 |
| **19.** | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 13 |
| **20.** | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 15 | 10 |
| **21.** | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 16 | 13 |
| **22.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 16 |
| **23.** | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 13 |
| **24.** | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 15 | 13 |
| **25.** | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 15 | 14 |
| **26** | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 15 | 11 |
| **27.** | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 | 14 |
| **28.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 17 | 12 |
| **29.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 17 | 13 |
| **30.** | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 13 |
| **31.** | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 14 | 14 |
| **32.** | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 15 |
| **33.** | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 15 | 11 |
| **34.** | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 14 |
| **35.**  | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 16 | 12 |
| **36.** | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 15 | 14 |
| **37.** | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 15 |

**4.4. Pengujian Hipotesis.**

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi rank spearman, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Uji-t.

Tabel 9. Hasil Perhitungan uji-t

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | **Unstandardized Coefficients** | **Standardized Coefficients** | **t** | Sig |
| B | **Std. Error** | Beta |
| **1 X** | **813** | **,271** | **,469** | **3,001** | **,005** |

**a. Dependent Variabel : Y**

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji t yang diperoleh adalah sebesar 3,001. Dengan tingkat signifikasi 0,005 maka dapat ditarik kesimpulan terdapat signifikasi antara variabel pembagian tugas dengan variabel efektivitas kerja pegawai bidangDevisiAdministrasi Kantor Wilayah KementrianHukumdan HAM Kalimantan Timur. Hal ini terbukti dengan hasil uni t yakni 3,001 > 0,005. Sementara jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t dengan N=35 pada tingkat kepercayaan 95% atau α=0,05 yaitu 1,693889, dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dalam penelitian ini.

**5. PENUTUP**

## 5.1. Kesimpulan

 Setelah penulis menganalisis data dan pengujian hipotesis, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pembagian Tugas dan Efektivitas Kerja PegawaibidangDevisiAdministrasi Kantor Wilayah KementrianHukumdan HAM Kalimantan Timur. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dimana harga r empiris yang diperoleh sebesar 0,492. Lebih besar bila dibandingkan dengan tingkat signifikasi r = 0,002 untuk N = 37. Atau 0,492 > 0,002 untuk tes satu sisi pada tingkat kepercayaan α = 0,05.
2. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, dimana harga t = 3,001 atau lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,005 dan teoritis = 1,693889 pada taraf kepercayaan α = 0,05 dengan jumlah sampel (N) = 37.
3. Dengan terbukti dan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat terjawab dengan baik, yaitu terdapat korelasi antara variabel pembagian tugas dengan variabel efektivitas kerja pegawaibidangDevisiAdministrasi Kantor Wilayah KementrianHukumdan HAM Kalimantan Timur.

**B. Saran-Saran.**

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan bidangDevisiAdministrasi Kantor Wilayah KementrianHukumdan HAM Kalimantan Timur ada beberapa saran sebagai berikut :

1. Oleh karena itu terbukti pembagian tugas ada hubungan erat dengan efektivitas kerja pegawai, maka hendaknya dilaksanakan dengan baik.
2. Kiranya para pegawai bidangDevisiAdministrasi Kantor Wilayah KementrianHukumdan HAM Kalimantan Timur dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efesien.
3. Untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai, disamping faktor pembagian tugas maka faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi efektivitas kerja perlu mendapatkan perhatian sehingga efektivitas kerja yang meningkat dapat dipertahankan.

# DAFTAR PUSTAKA

**------**, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Sinar Grafika, Jakarta, 2000

**-**-------, Peraturan Pemerintah RI Nomor 30 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Ghalia Imdonesia, Jakarta, 1980.

Kartono kartini, 2008,”Pemimpin dan Kepemimpinan”, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Richard M. Strees, 2005, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta.

S.P. Siagian, 2007, Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.

The Liang Gie, 1998, Kamus Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta,.

Veithzal Rivai, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.

Handoko, T. Hani. (2001). “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Yogyakarta: BPFE.

Prawirosentono, Suyadi, 1999, Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, BPFE Yogyakarta.